

PRENDRE NOTE QUE LA VERSION ANGLAISE CONSTITUE LA VERSION OFFICIELLE

ENTENTE DE MODIFICATION DE L'ENTENTE DE RÈGLEMENT

LA PRÉSENTE ENTENTE DE MODIFICATION (la présente « **Entente** ») est une modification de l'Entente de règlement, datée du 31 mars 2020 (l'« **Entente de règlement** »). La présente Entente est conclue par les Parties, Samuel Berg, Lukas Walter, Travis McEvoy, Kyle O'Connor et Thomas Gobeil et les défenderesses Ligue canadienne de hockey, Ligue de hockey de l'Ontario, Ligue de hockey de l'Ouest, Ligue de hockey junior majeur du Québec et toutes les équipes canadiennes de la LCH énumérées à l'annexe A de l'Entente de règlement. La présente Entente est datée du 2 novembre 2022. Les termes en majuscules qui ne sont pas autrement définis dans la présente Entente ont le sens qui leur est attribué dans l'Entente de règlement.

CONSIDÉRANT QUE les Parties sont parvenues à une entente pour régler les Actions collectives à la suite d'une médiation de deux jours présidée par Joel Wiesenfeld les 10 et 11 février 2020 et qu'elles ont ensuite conclu l'Entente de règlement le 31 mars 2020 ;

CONSIDÉRANT QU'une audience conjointe d'approbation du règlement a été tenue devant la Cour du Banc du Roi de l'Alberta, la Cour supérieure de l'Ontario et la Cour supérieure du Québec (collectivement « **les Tribunaux** ») le 15 septembre 2020, conformément au *Protocole judiciaire canadien de gestion des actions recours collectives multijuridictionnelles et de production des avis d'actions collectives* de l'Association du Barreau canadien (version révisée), avec pour résultat que l'Entente de règlement n'a pas été approuvée parce que les Tribunaux ont refusé d'approuver les dispositions de l'Entente de règlement relatives à la quittance ;

CONSIDÉRANT QUE les Parties ont renégocié de nouvelles dispositions relatives à la quittance et ont convenu de modifier l'Entente de règlement en modifiant les clauses 1 (29) (correspondant à 1 (25) dans la version anglaise soit la **définition de « Réclamations quittancées »**) et 5.1 (la « **Quittance des Parties quittancées** ») ;

CONSIDÉRANT que l'article 11.7 de l'Entente de règlement prévoit la modification de l'Entente de règlement par écrit et avec le consentement de toutes les parties, et que toute modification ou tout amendement doit être approuvé par la Cour ;

PAR CONSÉQUENT, LA PRÉSENTE ENTENTE ATTESTE QU'EN CONSIDÉRATION des engagements et ententes contenues dans la présente Entente, les Parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1

MODIFICATIONS

1.1 L'Entente de règlement est modifiée comme suit :

(a) La clause 1 (29) de l'Entente de règlement (correspondant à la clause 1 (25) dans la version anglaise) est supprimée dans son intégralité et remplacée par ce qui suit :

1. Définitions

(29) Réclamations quittancées (*Released Matters*) désignent, jusqu'à la date de la signature de la présente Entente de règlement, toutes les actions, causes d'action, poursuites, dettes, réclamations (y compris toute réclamation additionnelle des représentants) et demandes de toute nature, des Parties donnant quittance, résultant, en lien avec ou découlant des questions communes certifiées et des questions soulevées ou avancées dans les Actions collectives. Les questions communes certifiées dans les Actions collectives sont les suivantes :

Berg et al. c. Ligue canadienne de hockey et al, dossier de la Cour de l'Ontario n° CV-14 - 511423-00CP

Statut d'employé

1. Les Membres du Groupe sont-ils, ou étaient-ils, des employés des équipes de l'Ontario, de la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou de la LCH en vertu (a) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et/ou (b) de la common law ?
2. Les Membres du Groupe qui ont joué pour les équipes de l'Ontario situées en Ontario occupent-ils ou ont-ils occupé un « emploi ouvrant droit à pension » auprès des équipes de l'Ontario situées en Ontario, de la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou de la LCH, en vertu du *Régime de pensions du Canada* ?
3. Les Membres du Groupe qui ont joué pour les équipes de l'Ontario situées en Ontario occupent-ils ou ont-ils occupé un « emploi assurable » auprès des équipes de l'Ontario situées en Ontario, de la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou de la LCH, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ?

Employeur commun

4. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH sont-elles un employeur commun, que ce soit en vertu de la loi ou de la common law ?

Exigences statutaires

5. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH ont-elles une obligation envers les Membres du Groupe en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de leur verser le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération des jours fériés et/ou l'indemnité de vacances ?

Rupture de contrat

6. Les exigences relatives au salaire minimum, à la rémunération des heures supplémentaires, à la rémunération des jours fériés et/ou à l'indemnité de vacances en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* sont-elles des conditions contractuelles expresses ou implicites entre les Membres du Groupe et l'une ou l'ensemble des équipes de l'Ontario, de la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou de la LCH ?

7. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH ont-elles, en tout ou en partie, manqué à l'une des obligations contractuelles susmentionnées ?

Négligence

8. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH avaient-elles, en tout ou en partie, une obligation de diligence à l'égard des Membres du Groupe pour :
 - a. veiller à ce que les Membres du Groupe soient correctement classés comme employés ;
 - b. informer les Membres du Groupe de leurs droits en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ;
 - c. veiller à ce que les heures de travail des Membres du Groupe soient contrôlées et enregistrées avec précision ; et
 - d. veiller à ce que les Membres du Groupe reçoivent ce à quoi ils ont droit en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ?
9. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH ont-elles, en tout ou en partie, manqué à l'un des devoirs de diligence susmentionnés ?

Manquement au devoir d'honnêteté, de bonne foi et de loyauté

10. Est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH avaient l'obligation, contractuelle ou autre, envers les Membres du Groupe, d'agir de bonne foi et de traiter avec eux d'une manière caractérisée par la franchise, le caractère raisonnable, l'honnêteté et/ou la sincérité en ce qui concerne leurs obligations de :
 - a. veiller à ce que les Membres du Groupe soient correctement classés comme employés ;
 - b. informer les Membres du Groupe de leurs droits en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ;
 - c. veiller à ce que les heures de travail des Membres du Groupe soient contrôlées et enregistrées avec précision ; et
 - d. veiller à ce que les Membres du Groupe reçoivent ce à quoi ils ont droit en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ?
11. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH ont-elles, en tout ou en partie, manqué à leurs obligations de bonne foi dans l'un ou l'autre des domaines susmentionnés ?

Complot

12. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH ont-elles, en tout ou en partie, comploté pour enfreindre la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*? Dans l'affirmative, quand, où et comment?

Renonciation au recours délictuel (waiver of tort)

13. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH sont-elles, en tout ou en partie, responsables à l'égard des Membres du Groupe en « renonciation au recours délictuel » (*waiver of tort*)?

Enrichissement sans cause

14. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH se sont-elles injustement enrichies en omettant de verser aux Membres du Groupe le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et/ou la rémunération des jours fériés qui leur sont dus conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et/ou en omettant de verser les cotisations patronales requises pour le compte des Membres du Groupe?

Dommages, frais et intérêts

15. S'agit-il d'un cas approprié pour que l'une ou l'ensemble des équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH doivent restituer les profits?
16. Une partie ou la totalité des demandes peut-elle être évaluée de manière globale?
17. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH devraient-elles, en tout ou en partie, payer des dommages-intérêts punitifs?
18. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH devraient-elles, en tout ou en partie, payer des intérêts avant et après jugement et, dans l'affirmative, à quel taux d'intérêt annuel?
19. Les équipes de l'Ontario, la Ligue de hockey de l'Ontario et/ou la LCH devraient-elles, toutes ou l'une d'entre elles, payer les frais d'administration et de distribution de tout jugement monétaire et/ou les frais de détermination de l'admissibilité et/ou des questions individuelles? Dans l'affirmative, qui devrait payer quels coûts, pourquoi et pour quel montant?

Walter et al. C. Western Hockey League et al, dossier de la Cour de l'Alberta n° 1410-11912

1. Les Membres du Groupe sont-ils, ou étaient-ils, des employés des équipes défenderesses, de la WHL et/ou de la LCH en vertu (a) de la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba et/ou (b) de la common law ?
2. Les Membres du Groupe qui ont joué pour les équipes défenderesses occupent-ils ou ont-ils occupé un « emploi ouvrant droit à pension » à l'égard des équipes défenderesses, de la WHL et/ou de la LCH, en vertu du Régime de pensions du Canada ?
3. Les Membres du Groupe qui ont joué pour les équipes défenderesses occupent-ils ou ont-ils occupé un « emploi assurable » à l'égard des équipes défenderesses, de la WHL et/ou de la LCH, en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ?
4. Si les réponses aux questions communes #1, #2 et #3 sont oui :
 - a. le fait d'être dans une relation « d'orientation, de supervision, de développement et d'éducation » annule-t-il le statut d'employé des Membres du Groupe, en l'absence d'une exemption formelle à cet effet ?
 - b. les Membres du Groupe bénéficient-ils d'un statut d'« athlète amateur » qui annule leur statut d'employé, en l'absence de toute exemption formelle à cet effet ?
 - c. les Membres du Groupe peuvent-ils bénéficier d'une dérogation au statut de stagiaire ou d'interne ?
 - d. le *Employment Standards Regulations*, R.R.S. c. S -15.1, Reg. 5, s. 3 (1) s'applique-t-il rétroactivement ?
 - e. le *Employment Standards Regulation* B.C. Reg. 396/95, s. 37.16 s'applique-t-il rétroactivement ?
5. Si les réponses aux questions communes #1, #2 et #3 sont oui, la LCH et/ou la WHL sont-elles un employeur commun avec les équipes défenderesses, en vertu de la loi et/ou de la common law ?
6. Les exigences relatives au salaire minimum, à la rémunération des heures supplémentaires, à la rémunération des jours fériés et/ou à l'indemnité de vacances en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi sont-elles des conditions expresses ou implicites des contrats conclus entre les Membres du Groupe et l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ?
7. Si la réponse à la question commune #6 est oui, est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont violé l'une ou l'autre des obligations contractuelles jugées existantes ?

8. Les équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont-elles une obligation, contractuelle ou autre, envers les Membres du Groupe d'agir de bonne foi et de traiter avec eux d'une manière caractérisée par la franchise, le caractère raisonnable, l'honnêteté et/ou l'intégrité en ce qui concerne leurs obligations de :
 - a. veiller à ce que les Membres du Groupe soient correctement classés comme employés ;
 - b. informer les Membres du Groupe de leurs droits en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba ;
 - c. veiller à ce que les heures de travail des Membres du Groupe soient contrôlées et enregistrées avec précision ; et/ou
 - d. veiller à ce que les Membres du Groupe soient rémunérés conformément à leurs droits en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba ?
9. Si la réponse à la question commune #8 est oui, est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont manqué à leurs obligations de bonne foi eu égard à l'un ou l'autre des facteurs énumérés ci-dessus ?
10. Est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont une obligation envers les Membres du Groupe en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba de leur verser le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération des jours fériés et/ou l'indemnité de vacances ?
11. Si la réponse à la question commune #10 est oui, est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont enfreint la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba en omettant de verser aux Membres du Groupe le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération des jours fériés et/ou l'indemnité de vacances ?
12. Est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH ont comploté pour violer la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba ? Dans l'affirmative, quand, où et comment ?
13. Les équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH se sont-elles injustement enrichies en omettant de verser aux Membres du Groupe le salaire minimum, la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et/ou la rémunération des jours fériés qui leur sont dus conformément à la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba et/ou en omettant de verser les cotisations salariales de l'employeur requises au nom des Membres du Groupe ?

14. Les équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH sont-elles, en tout ou en partie, responsables à l'égard des Membres du Groupe en « renonciation au recours délictuel » (*waiver of tort*) ?
15. Est-ce que l'une ou l'ensemble des équipes défenderesses, la WHL et/ou la LCH avaient un devoir de diligence envers les Membres du Groupe pour :
 - a. veiller à ce que les Membres du Groupe soient correctement classés comme employés ;
 - b. informer les Membres du Groupe de leurs droits en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba ;
 - c. veiller à ce que les heures de travail des Membres du Groupe soient contrôlées et enregistrées avec précision ; et/ou
 - d. veiller à ce que les Membres du Groupe soient rémunérés conformément à leurs droits en vertu de la législation applicable en matière de normes d'emploi.

Walter c. Ligue de Hockey Junior Majeur du Québec Inc. et al, dossier de la Cour supérieure du Québec n° 500-06-000716-148

1. Les Membres du Groupe sont-ils ou étaient-ils des employés au sens de la législation applicable en matière de normes d'emploi**¹ ?
2. Les défenderesses ont-elles comploté pour obliger les Membres du Groupe à accepter les contrats, et les contrats uniquement, alors qu'elles savaient qu'ils étaient illégaux ? Si oui, quand, où et comment ?
3. Les Membres du Groupe ont-ils droit à des dommages punitifs ?

(b) La section 5.1 de l'Entente de règlement est supprimée dans son intégralité et remplacée par ce qui suit :

5.1 Quittance des Parties quittancées

1. Les Parties donnant quittance s'engagent, déclarent et garantissent qu'à la date de la signature de l'Entente de règlement, elles n'ont aucune autre réclamation contre les Parties quittancées pour, ou découlant des Réclamations quittancées. Dans l'éventualité où les Parties donnant quittance ont fait ou pourraient présenter des réclamations ou des demandes, ou intenter ou menacer d'intenter des actions, des réclamations ou des Actions collectives

¹ ** Afin d'assurer un traitement égal de tous les Membres du Groupe et des défenderesses, « la législation applicable en matière de normes d'emploi » signifie la *Loi sur les normes du travail*, C.Q.L.R. c. N-1.1, la *Loi sur les normes d'emploi*, S.N.B. 1982, c. E-7.2, le *Code des normes du travail*, R.S.N.A. 1989, c. 246, la *Loi sur les normes d'emploi*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, et Me. Rev. Stat. tit. 26, §664 ainsi que des causes d'action de common law ou de droit civil fondées sur les faits matériels plaidés dans le dossier du Québec.

ou déposer des plaintes contre les Parties quittancées relativement aux Réclamations quittancées, la présente Quittance pourra être opposée à titre de fin de non-recevoir absolue à l'égard desdites réclamations, demandes, actions, Actions collectives ou plaintes.

2. Les Parties donnant quittance conviennent et s'engagent à ne faire aucune réclamation et à ne pas intenter ou poursuivre d'Action collective, de plainte, d'action ou de réclamation contre toute personne dans le cadre de laquelle une réclamation pourrait être faite contre les Parties quittancées pour obtenir une contribution ou une indemnité ou toute autre réparation à l'égard de toute action, cause d'action, réclamation, dette, poursuite ou demande de toute nature ou quelle qu'elle soit qui a fait l'objet de la présente Quittance. Dans l'éventualité où les Parties donnant quittance font une réclamation ou entreprennent une procédure relativement aux Réclamations quittancées contre toute personne ou entité qui pourrait faire une réclamation, que ce soit pour une contribution, une indemnité, une déclaration ou une autre mesure de redressement, auprès des Parties quittancées ou de l'une d'entre elles, ou qui pourrait entraîner une réclamation, que ce soit pour une contribution, une indemnité, une déclaration ou une autre mesure de redressement, contre les Parties quittancées ou l'une d'entre elles, la présente Quittance pourra être opposée à titre de fin de non-recevoir absolue à l'égard desdites réclamations, demandes, actions, procédures ou plaintes.
3. La présente quittance ne s'applique pas et ne pourra être invoquée à l'encontre des réclamations faites dans (i) l'action intentée par Daniel Carcillo et Garrett Taylor contre les Défenderesses ou certaines des Défenderesses devant la Cour supérieure de l'Ontario, numéro de dossier CV-20-00642705 ; et (ii) l'action intentée par James Johnathon McEwan contre certaines des Défenderesses devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique, numéro de greffe S-100264.
4. Cette quittance est conditionnelle à l'approbation de l'Entente de règlement par chacun des trois Tribunaux. Advenant que la présente Entente de règlement ne soit pas approuvée par Jugement final de l'un des Tribunaux, les Parties donnant quittance ne seront pas liées par les modalités de la présente Quittance.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.1 Maintien de l'effet de l'Entente de règlement. À l'exception des dispositions énoncées dans la présente Entente, les Parties confirment que toutes les autres dispositions de l'Entente de règlement restent pleinement en vigueur.
- 2.2 Délais. Le respect des délais est une condition essentielle de la présente Entente.
- 2.3 Exemplaires. La présente Entente, ou toute modification de celle-ci, peut être signée en plusieurs exemplaires, chacun de ces exemplaires devant être considéré comme un original et tous ces exemplaires, pris ensemble, seront considérés comme constituant une seule et même entente, et une signature par télécopieur ou une signature électronique sera considérée comme une signature originale aux fins de la signature de la présente Entente.

2.4 Droit applicable. La présente Entente et toutes les questions qui en découlent sont régies par les lois applicables telles que définies à la clause 11.5 de l'Entente de règlement.

2.5 Divisibilité. Si une partie de la présente Entente est déclarée invalide ou inapplicable, cette partie sera considérée comme dissociable de la présente Entente et n'affectera pas le reste de la présente Entente ou de l'Entente de règlement.

2.6 Autres actes. Les Parties accompliront et feront accomplir les actes supplémentaires et autres, et signeront et délivreront ou feront signer et délivrer les documents supplémentaires et autres nécessaires ou souhaitables pour mettre en œuvre les termes et l'intention de la présente Entente.

[Le reste de la page est intentionnellement laissé en blanc - la page de signature suit].

EN FOI DE QUOI la présente Entente est signée le jour et l'année indiqués ci-dessus.

Avocats du Groupe

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Samuel Berg en son nom propre, en tant que représentant des demandeurs dans l'Action collective Ontario et au nom du Groupe.

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Travis McEvoy en son nom propre, Kyle O'Connor en son nom propre, et en tant que représentants des demandeurs dans l'Action collective Alberta et au nom du Groupe.

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

**Lukas Walter en son nom propre,
Thomas Gobeil en son nom propre, et en
tant que représentants des demandeurs
dans l'Action collective Québec et au
nom du Groupe**

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Ligue canadienne de hockey

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Ligue de hockey de l'Ontario

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

Ligue de hockey de l'Ouest

Date

Par : _____
Nom :
Titre :

**Ligue de hockey junior majeur du
Québec**

Date

Par : _____

Nom :

Titre :